



١. من أهداف التغيير:

- أ- زيادة قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتكيف مع البيئة المحيطة
- ب- تشجيع الأفراد على تحقيق أهدافهم الشخصية بدل أهداف المنظمة
- ج- تنمية الصراع وإدارته بشكل يخدم المنظمة
- د- تمكين المديرين من أتباع أسلوب الإدارة التقليدية بدل الإدارة بالمشاركة

٢. الجهود الهادفة إلى زيادة فاعلية المنظمة عن طريق تحقيق التكامل بين الاحتياجات والمتطلبات والأهداف الشخصية تسمى:

- أ- إستراتيجية التغيير
- ب- عناصر التغيير
- ج- إدارة التغيير
- د- برنامج التغيير

٣. مجال التغيير الذي يتضمن تغيير أفكار وقيم واتجاهات الأفراد هو:

- أ- المجال التنظيمي
- ب- المجال الإنساني
- ج- مجال طرق العمل
- د- المجال التكنولوجي

٤. من الخطوات الإدارية لتحديد مجال التغيير:

- أ- التجديد المستمر للتنظيم
- ب- ابتكار الحلول والالتزام بها
- ج- الاهتمام بالبعد الإنساني
- د- استخدام مفهوم النظم

٥. حسب نموذج " افانوفيتش " تشخيص المشكلة يأتي بعد:

- أ- اختيار الإستراتيجية المناسبة
- ب- التغلب على مقاومة التغيير
- ج- الاعتراف بالحاجة للتغيير
- د- تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

٦. حسب نموذج ليفين يتعلم الفرد أفكار وأساليب ومهارات جديدة ضمن مرحلة:

- أ- إذابة الجليد
- ب- إدارة التغيير
- ج- توصيل رؤية التغيير
- د- الاستقرار وإعادة التجميد

٧. يصنف ضعف الولاء للمنظمة وفقدان الدافعية للعمل ضمن:

- أ- السلوك الدفاعي العلني
- ب- السلوك الدفاعي الضمني
- ج- الاستسلام
- د- الانسحاب

٨. إستراتيجية مقاومة التغيير التي يتم ضمنها تدريب العاملين على مهارات جديدة هي إستراتيجية:

- أ- التفاوض والاتفاق
- ب- الاستقطاب
- ج- التسهيل والدعم
- د- المشاركة والاندماج

٩. تبني الموضوعية والابتعاد عن العشوائية يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير التالية:

- أ- القدرة على التنظيم والتفويض
- ب- القدرة على الحركة والابتكار
- ج- القدرة على مواجهة المواقف المتغيرة
- د- القدرة على اتخاذ القرارات

١٠. القدرة على تفويض الصلاحيات يدخل ضمن احد خصائص قيادة التغيير التالية:

- أ- القدرة على تحديد أهداف التغيير
- ب- القدرة على الحركة والابتكار
- ج- القدرة على التنظيم
- د- القدرة على اتخاذ القرارات

١١. أدت ثورة العولمة إلى:

- أ- التحول نحو اقتصاد الخدمات
- ب- التطور السريع في هندسة الحاسوب
- ج- زيادة اهتمام المجتمع العالمي بقضايا البيئة
- د- زوال الحواجز الزمنية والمكانية بين دول العالم

١٢. من الأسباب الخاصة بالتغيير:

- أ- الرضا عن الوضع الحالي للمنظمة
- ب- التأخر في اتخاذ القرارات
- ج- المركزية وانعدام التفويض
- د- زيادة قيمة المنظمة في السوق

١٣. يصنف وعي وإدراك المدير للتغيير ضمن:

- أ- قوى التغيير الداخلية
- ب- قوى التغيير الخارجية
- ج- قوى التغيير الاجتماعية
- د- قوى التغيير المادية

١٤. تصنف الاهتمام بالبحوث والتغيير كأساس للتغيير ضمن القيم

الإدارية:

- أ- التقليدية
- ب- التنظيمية
- ج- التطبيقية
- د- الحديثة

١٥. ضمن استراتيجيات التغيير المتدرج، وعندما لا يوجد لدى قائد التغيير الوقت الكافي لإشراك جميع العاملين من الأفضل استخدام إستراتيجية:

أ- المشاركة واسعة النطاق

ب- الإقناع

ج- المشاركة المركزة

د- الإجبار

١٦. ضمن استراتيجيات التغيير البنيوي، وعندما تكون مقاومة التغيير قوية، وتوشك المنظمة على الوقوع في كارثة حقيقية، من الأفضل استخدام إستراتيجية:

أ- البراعة القيادية

ب- الإقناع

ج- الإلزام

د- الديكتاتورية

١٧. التعرف على الايجابيات والسلبيات يندرج ضمن:

أ- التعرف على اتجاهات العاملين نحو التغيير

ب- الإدراك السليم للواقع

ج- تنمية دوافع العاملين

د- تبني قيم بناءة بين الإدارة وبين العاملين

١٨. كل مما يأتي من عناصر المناخ الصحي للتغيير، معدا:

أ- الإدراك الجيد للتغيير

ب- الإطار القيمي السليم للتغيير

ج- وجود شعور بالحاجة للتغيير

د- دوافع العاملين الملائمة للتغيير

١٩. واحدة من الآتي، ليست من مؤشرات الحاجة إلى التغيير في المنظمات:

أ- زيادة شكاوي العملاء والعاملين في المنظمة

ب- زيادة حجم الأعمال المكتتبية

ج- زيادة قيمة المنظمة في السوق

د- زيادة الغياب وتفشي ظاهرة التسبب التنظيمي

٢٠. اقترح " Griener " ضمن مبدأ السلطة من جانب واحد أسلوب:

أ- تبديل علاقات العمل ضمن الهيكل التنظيمي

ب- أسلوب المناقشة الجماعية للحالة

ج- أسلوب القرارات الجماعية

د- أسلوب التدريب الجماعي

٢١. المرحلة التي يدرك فيها المدراء ضرورة إحداث التغيير هي مرحلة:

أ- تشخيص المشكلات

ب- تحديد الحاجة إلى التغيير

ج- تخطيط جهود التغيير

د- تنفيذ ومتابعة خطة التغيير

٢٢. حسب " كوتر " أنه يجب على القائد أن ينجح في خلق الشعور المؤدي

للتغيير ضمن خطوة:

أ- بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير

ب- تمكين العاملين

ج- إيجاد شعور بالحاجة إلى التغيير

د- تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة

٢٣. كل مما يأتي من ايجابيات مقاومة التغيير، ما عدا:

أ- إجبار المنظمة على توضيح أهداف التغيير بشكل أفضل

ب- الكشف عن نقاط القوة في عملية معالجة مشكلات المنظمة

ج- اضهار عدم فعالية عمليات الاتصال

د- اضهار سوء أو غياب النقل الجيد للمعلومات

٢٤. إستراتيجية مقاومة التغيير التي تستخدم عند وجود جهة متضررة من

عملية التغيير، مع امتلاكها القدرة على مقاومة التغيير هي إستراتيجية:

أ- التسهيل و الدعم

ب- التفاوض والاتفاق

ج- التعليم والاتصال

د- الإجبار

٢٥. أن يخضع قرار التغيير لاعتبارات التكلفة والعائد يأتي ضمن احد خصائص التغيير التالية:

- أ- الاستهدافية
- ب- الفعالية
- ج- الرشادة
- د- المشاركة

٢٦. إن تمييز إدارة التغيير بالفعالية يعني:

- أ- أن ترتبط بالواقع العملي الذي تعيشه المنظمة
- ب- أنها تحتاج إلى التفاعل الايجابي
- ج- أن تمتلك القدرة على الحركة بحرية مناسبة
- د- أن تكون متوافقة مع احتياجات قوى التغيير

٢٧. حسب نموذج " افانوفيتش " التغلب على مقاومة التغيير يأتي قبل:

- أ- التنفيذ و التقويم
- ب- اختيار الإستراتيجية المناسبة
- ج- الاعتراف بالحاجة للتغيير
- د- تطوير استراتيجيات بديلة للتغيير

٢٨. عندما يعتقد الأفراد أن التغيير يهدد مصالحهم فان إستراتيجية التغيير

المناسبة لهم هي إستراتيجية:

- أ- العقلانية الميدانية
- ب- التثقيف و التوعية
- ج- المشاركة واسعة النطاق
- د- القوة القسرية

٢٩. من ايجابيات مقاومة التغيير:

- أ- إجبار المنظمة على توضيح أهداف التغيير
- ب- المساهمة في إظهار فعالية عمليات الاتصال
- ج- دفع إدارة المنظمة إلى عدم القيام بالتحليل الدقيق لنتائج التغيير
- د- الكشف عن نقاط القوة في عملية اتخاذ القرارات في المنظمة

٣٠. توفر الدافعية لتنفيذ التغيير يدخل ضمن القدرة على:

- أ- تحديد أهداف التغيير
- ب- مواجهة المواقف المتغيرة
- ج- المتابعة والتقييم
- د- الإجابة الصحيحة غير موجودة.

٣١. يتمثل التغيير غير المخطط في:

- أ- التغيير الذي تقوم فيه المنظمة كإجراء انفعالي
- ب- التغيير المرتبط بالبيئة الاجتماعية والإنسانية بالمنظمة
- ج- التغيير المرتبط بعوامل البيئة الخارجية للمنظمة
- د- التغيير المتعلق بعلاقة الموظف بالوظيفة

٣٢. الشخص الذي يبحث عادة عن المعنى في التغيير هو:

- أ- المغير المنفذ
- ب- المغير المادي
- ج- المغير المتأمل
- د- المغير العقلاني

٣٣. تسمى الحالة التي يقوم فيها الفرد بوضع أسباب التغيير بحالة:

- أ- الصدمة
- ب- التبرير
- ج- الذنب
- د- الإسقاط

٣٤. عندما يرى الشخص المقاوم أن التغيير غير واضح النتائج بالنسبة له

فانه:

- أ- يقاوم علنا دون خوف
- ب- يقوم سرا
- ج- من المحتمل أن يقبل بالتغيير
- د- يشارك في نجاح التغيير

٣٥. يتمثل التغيير الوظيفي في:

- أ- إدراك المدراء أن هناك مشكلة يجب معالجتها
- ب- وضع الأنظمة الجديدة والإجراءات وبناء المنظمة
- ج- تحسين وتطوير الوضع القديم
- د- التغيير المرتبط بالقضايا الإستراتيجية للمنظمة

٣٦. التغيير المرتبط بالبيئة الإنسانية بالمنظمة يسمى:

- أ- التغيير المادي
- ب- التغيير المعنوي
- ج- التغيير غير المخطط
- د- التغيير الشامل

٣٧. من العوامل التي تزيد من مقاومة التغيير:

- أ- إقناع الأفراد والجماعات بالتغيير
- ب- الدور القوي للتنظيم غير الرسمي
- ج- الدور القوي للتنظيم الرسمي
- د- ارتفاع ثقة القائمين على التغيير

٣٨. كل مما يأتي من عوامل نجاح التغيير الفعال، ما عدا:

- أ- أن يبدأ التغيير من خلال فرق العمل
- ب- التأكيد على فهم العملاء لدورهم في إحداث التغيير
- ج- التأكيد على فهم العاملين لدورهم في إحداث التغيير
- د- جعل نتائج الأداء هي الهدف الأساسي للتغيير

٣٩. من العناصر المساعدة على التغيير:

- أ- استمرارية مجال التغيير
- ب- تبني استراتيجيات التطوير
- ج- تحديد المشكلة والتعرف عليها
- د- وجود ضغط للتغيير



٤٠. تدرج الصحوة واليقظة والتنبيه ضمن:

- أ- مقاومة التغيير
- ب- مداخل التغيير
- ج- عناصر التغيير
- د- برنامج التغيير

٤١. من أسباب مقاومة التغيير:

- أ- وضوح أهداف التغيير
- ب- وجود شعور بالحاجة للتغيير
- ج- السرعة الشديدة في التغيير
- د- توافر الثقة في القائمين على التغيير

٤٢. ضمن استراتيجيات مقاومة التغيير، من سلبيات إستراتيجية الاستقطاب:

- أ- أنها تستغرق وقت أطول
- ب- أنها ذات تكلفة كبيرة
- ج- تساهم في حصول مشاكل في المستقبل
- د- أنها تؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية

٤٣. من القيم الإدارية الحديثة الدافعة للتغيير:

- أ- استثمار نظم المعلومات والاتصال
- ب- ازدياد حدة المنافسة
- ج- التغيير في الإدارة العليا
- د- زيادة طموحات وحاجات الأفراد

٤٤. حسب " كوتر " يجب عدم المبالغة في الاحتفال بالانجازات المحققة ضمن خطوة:

- أ- تثبيت التغيير في ثقافة المنظمة
- ب- تعزيز المكاسب
- ج- بناء تحالف لقيادة مساعي التغيير
- د- تمكين العاملين

٤٥ . حسب نموذج " ليفين " المرحلة التي يتم فيها إلغاء القيم والعادات والسلوكيات الحالية للأفراد هي مرحلة:

- أ- إدارة التغيير
- ب- توصيل رؤية التغيير
- ج- إذابة الجليد
- د- الاستقرار وإعادة التجميد

٤٦ . تقوم المنظمات بتصميم برامج تدريبية تزود المتدربين بالمعلومات ضمن إستراتيجية:

- أ- العقلانية الميدانية
- ب- المناورة السياسية
- ج- المشاركة واسعة النطاق
- د- الإجبار

٤٧ . تسمى عملية التحول من الواقع الحالي للفرد أو المنظمة إلى واقع آخر منشود مرغوب:

- أ- بالتغيير
- ب- بإدارة التغيير
- ج- بأهداف التغيير
- د- بخصائص التغيير

٤٨ . إحداث تعديلات في أهداف وسياسات المنظمة تدرج ضمن:

- أ- التغيير الإنساني
- ب- التغيير الهيكلي
- ج- التغيير التنظيمي
- د- التغيير التطويري

٤٩ . كل مما يأتي من أسس " كوتر " لتثبيت التغيير ضمن ثقافة المنظمة، ماعدًا:

- أ- إمكانية تغيير بعض العناصر المهمة داخل المنظمة
- ب- ربط ترقية العاملين بالثقافة الجديدة
- ج- ترجيح تثبيت التغييرات الثقافية في بداية التغيير
- د- الاستعداد التام لمناقشة كافة قضايا التنظيم

٥٠. لتفادي الفشل في توصيل رؤية التغيير يقترح " كوتر " :

أ- عدم تكرار رسالة التغيير

ب- ضرب المثل والقدوة من طرف القائد

ج- استخدام العبارات الطويلة

د- التقليل من وسائل توزيع البيانات